

Op den Kamp, H. & Van Gyes, G. 2006. *Wie neemt op welke wijze deel? Vergelijkende analyse sociale verkiezingen 2004*. Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid.

In deze onderzoeksnota is getracht een cijfermatig beeld te schetsen van de sociale verkiezingen. In plaats van de resultaten van de sociale verkiezingen te bepreken in termen van winst en verlies voor de vakbonden wordt in het rapport de klemtoon gelegd op het democratievraagstuk: wie kan deelnemen aan de verkiezingen en op welke manier? Het rapport bespreekt de evolutie van de sociale verkiezingen over de periode 1987-2004 met de klemtoon op deze laatste verkiezingen. We vatten de belangrijkste conclusies van de studie in opdracht van de federale minister van Werk samen.

Het geschetste beeld is gebaseerd op de administratieve databestanden die de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg opmaakt over deze verkiezingen. Alhoewel deze bestanden een belangrijke informatiebron zijn, hebben ze toch een aantal beperkingen. Een deel van deze beperkingen wordt veroorzaakt door kwaliteitsproblemen in het gegevensbestand. Een aantal van deze problemen zou in de toekomst kunnen worden opgelost door een verdere, geoptimaliseerde elektronische invoer van de resultaten van de sociale verkiezingen door de deelnemende bedrijven.

Sociale verkiezingen overal?

Meer dan een miljoen werknemers zijn betrokken bij sociale verkiezingen en drieduizend (Ondernemingsraad (OR)) tot vijfduizend (Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)) technische bedrijfseenheden. Toch kan een meerderheid van de Belgische werknemers niet deelnemen aan deze sociale verkiezingen. We illustreren dit aan de hand van de spreidingsgraad.

De potentiële spreidingsgraad is het aandeel van het totaal aantal loontrekkenden in België, dat is tewerkgesteld in een bedrijf waar sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd. In 2004 bezet slechts 31% van de Belgische werknemers een arbeidsplaats waar OR-verkiezingen dienen te worden georganiseerd (37% voor de CPBW-verkiezingen). Slechts een minderheid van de loontrekkenden heeft aldus de mogelijkheid om sociale verkiezingen mee te maken. Zelfs

als we de overheidssector buiten beschouwing laten, hebben grote groepen van werknemers niet de kans om aan dit systeem van economische democratie deel te nemen. Ongeveer de helft van de werknemers uit de private sectoren heeft immers maar de kans om deel te nemen aan sociale verkiezingen. Over het algemeen is er sprake van een dalende evolutie bij beide organen sinds 1987.

De effectieve spreidingsgraad is het aandeel loontrekkenden dat effectief de kans heeft gehad om te gaan stemmen bij sociale verkiezingen. Ook dan blijkt dat slechts 28% van de Belgische loontrekkenden in de praktijk de mogelijkheid heeft om te gaan stemmen voor sociale verkiezingen. In de privésector gaat het om 39% van de werknemers.

Een verdere analyse van een aantal trends en/of kenmerken laat zien dat vooral bedrijven door sectorale omstandigheden (overheid, bouw en uitzendsector) of door de tewerkstellingsdrempel niet overgaan tot de organisatie van sociale verkiezingen. Daarnaast is de organisatie van de sociale verkiezingen momenteel vooral een Vlaams gebeuren.

Een andere trend is de afname van het belang van de werkgroep doorheen de jaren: een kleine 80% van de bedrijven heeft verkiezingen voor werkgroep georganiseerd in 2004 terwijl dit in 1987 nog voor ruim 90% van de bedrijven het geval was.

Moeilijk te vinden kandidaten

Een belangrijk knelpunt van de sociale verkiezingen is het vinden van kandidaten. Uit de analyse

van de databestanden blijkt weliswaar dat 80 tot 85% van de beschikbare zetels wordt opgevuld. Het gaat bij de OR-verkiezingen om iets meer dan 56 000 kandidaten, bij het CPBW om 70 000. Uiteraard kunnen zich hier overlappings voordoen, namelijk werknemers die zich zowel bij de OR als het CPBW kandidaat stellen. Een zicht op deze cummul hebben we niet. De analyses laten echter ook zien dat ongeveer in 10% van de bedrijven zich geen kandidaat aanmeldt voor OR of CPBW-verkiezingen en dat zelfs 17% (OR) of 29% (CPBW)

Tabel 1.
Spreidingsgraden sociale verkiezingen

	Ondernemingsraad (OR)				
	2004	2000	1995	1991	1987
Potentiële spreidingsgraad					
Spreidingsgraad A (1/9 *100)	30,8	34,4	33,8	35,7	36,7
Spreidingsgraad B (2/10*100)	44,3	46,1	45,2	46,9	49,0
Effectieve spreidingsgraad					
Spreidingsgraad A (3/9*100)	28,2	28,1	27,8	28,8	30,2
Spreidingsgraad B (4/10*100)	39,1	38,9	38,9	39,4	42,3
1. Ingeschreven kiezers	1 144 530	1 155 090	1 063 312	1 122 930	1 051 472
2. Ingeschreven kiezers (excl. onderwijs)	1 069 924	1 065 470	964 392	1 032 260	960 397
3. Kiezers met stemmogelijkheid	992 813	944 620	873 605	905 890	865 722
4. Kiezers met stemmogelijkheid (excl. onderwijs)	944 743	898 085	829 527	867 592	829 277
	Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)				
	2004	2000	1995	1991	1987
Potentiële spreidingsgraad					
Spreidingsgraad A (5/9*100)	36,7	39,2	38,4	39,8	41,4
Spreidingsgraad B (6/10*100)	49,2	51,3	50,9	51,6	54,9
Effectieve spreidingsgraad					
Spreidingsgraad A (7/9*100)	31,0	30,6	30,4	30,7	32,8
Spreidingsgraad B (8/10*100)	43,0	42,1	42,5	41,9	46,0
5. Ingeschreven kiezers	1 292 216	1 318 779	1 208 141	1 251 863	1 187 198
6. Ingeschreven kiezers (excl. onderwijs)	1 187 972	1 186 011	1 086 229	1 135 706	1 076 037
7. Kiezers met stemmogelijkheid	1 092 606	1 026 547	957 011	965 382	939 248
8. Kiezers met stemmogelijkheid (excl. onderwijs)	1 038 304	972 020	906 494	921 775	900 949
9. Loontrekkenden totaal	3 523 157	3 358 652	3 144 124	3 147 753	2 865 722
10. Loontrekkenden private sector	2 416 198	2 310 130	2 131 992	2 200 981	1 959 994

Spreidingsgraad A = aantal ingeschreven kiezers/aantal loontrekkenden totaal
Spreidingsgraad B = aantal ingeschreven kiezers exclusief onderwijs/aantal loontrekkenden private sector

Bron: FOD WASO, Databank sociale verkiezingen (eigen bewerkingen HIVA)

van de bedrijven een verkiezing voor een van de colleges afgelast ziet. Daarbovenop wordt 40 tot 45% van de bedrijven geconfronteerd met een niet-ingevoeld mandaat. Het kandidatenprobleem manifesteert zich dus in de eerste plaats als niet voldoende (tegen)kandidaten om een kiesstrijd te organiseren. Verder leren de cijfers uit het databestand ons niets over de eventuele redenen van kandidatenafwezigheid (bijvoorbeeld of deze zich aan werknemers- of werkgeverskant situeren). Tenslotte zien we dat het aantal kandidaten niet daalt de laatste jaren. Integendeel, het aantal kandidaten is in absolute cijfers in de periode 1987-2004 zelfs gestegen (OR van 50 244 in 1987 naar 56 396 in 2004; CPBW van 61 278 in 1987 naar 70 491 in 2004).

Het zijn verder vooral de jongeren- en kadercolleges die een kandidatenprobleem hebben. Het gaat ook hier niet zozeer om een opvullingsprobleem (drie vierde van deze mandaten geraakt opgevuld), maar eerder om een kiesstrijdprobleem. Er zijn dikwijls niet voldoende kandidaten om een verkiezingsstrijd te organiseren: 40% van deze verkiezingen bij de jongeren en 50% bij de kaders gaat immers niet door.

Een ander knelpunt waar jongerenkiescolleges mee te maken hebben, zijn niet-gevaloriseerde stemmen. Bijna een kwart van de uitgebrachte stemmen binnen het jongerenkiescollege kan als niet-gevaloriseerde stem worden beschouwd. Dit zijn uitgebrachte stemmen, die niet gehonoreerd worden met een vertegenwoordiging in het betreffende overlegorgaan.

Vrouwelijke kandidaten en hun succes

Ook vrouwen blijven ondervertegenwoordigd. Deze ondervertegenwoordiging kan worden samengevat in een kansverhouding: de kans dat een vrouw zich kandidaat stelt is 'slechts' 53% van de kans dat een man voor de OR-verkiezingen zich kandidaat stelt. Voor de CPBW-verkiezingen ligt deze kansverhouding hoger (61%). Voor beide overlegorganen is deze kansverhouding als maat voor de ondervertegenwoordiging gedurende de voorbije verkiezingen tot en met 1995 steeds verbeterd. In 2000 zien we hier evenwel een daling, die niet werd gecorrigeerd in 2004.

De kans dat een vrouw zich kandidaat stelt bij de verkiezingen, wordt sterk bepaald door de kwantitatieve aanwezigheid van vrouwen: veel vrouwelijke werknemers en vooral een groot aandeel van deze vrouwen onder het totaal aantal werknemers bepalen sterk de kans dat een vrouwelijke kandidaat wordt gevonden. Veel kandidaten en veel kandidaten per voorzien mandaat zorgen eveneens voor een significant, positief effect op de kans een vrouw als kandidaat terug te vinden. Met andere woorden wanneer het aanbod aan vrouwen groot is en er veel vraag is naar kandidaten, is de kans groot dat we vrouwelijke kandidaten terugvinden op de kieslijsten.

Het aantal vrouwelijke kandidaten kende een exponentiële groei in de bestudeerde periode (+30%). De vrouwelijke tewerkstelling (in bedrijven met sociale verkiezingen) steeg echter veel meer, namelijk met 40%. Ondanks de stijging van het aantal vrouwelijke kandidaten, kan deze stijging dus de groei van de vrouwelijke tewerkstelling niet bijbenen. Toch kunnen we enigszins positief afsluiten met de vaststelling dat een derde van de verkozenen vrouw is en het aandeel vrouwen onder de verkozenen ook gestaag stijgt (in tegenstelling tot het aandeel onder de kandidaten).

Tien types en hun evolutie

De studie sluit af met een samenvattende clusteranalyse waarbij de kwaliteit van de sociale verkiezingen wordt getypeerd. Daarvoor zijn vier indicatoren geselecteerd. Drie van deze indicatoren hebben te maken met de volledigheid: de stemopkomst, het aantal werknemers dat niet de kans had om te gaan stemmen (wegens toekenning of gebrek aan kandidaten), en de opvullingsgraad van de zetels. Eén indicator geeft een aanduiding voor het competitief of pluralistisch gegeven van de verkiezingen. Het gaat om de fractionalisatiegraad (van de zetels). Twee indicatoren hebben met andere woorden te maken met de stemmers of de vraag bij sociale verkiezingen en twee met het bekomen aanbod (de zetels). Samen schetsen deze indicatoren een beeld van het democratisch gehalte van de sociale verkiezingen: kan of wil men stemmen en heeft men daarbij voldoende keuze?

Met behulp van een clusteranalyse zijn voor de OR-verkiezingen over de jaren 2004, 2000 en 1995 heen aan de hand van deze vier indicatoren een achttal kenmerkende groepen te onderscheiden. Ondernemingen waar de verkiezingen niet hebben plaatsgevonden, zijn in de analyse niet opgenomen, maar werden in twee aparte groepen ingedeeld: ondernemingen met enkel toegekende zetels én ondernemingen zonder kandidaten. Op deze manier kunnen we tien praktijktypes van sociale verkiezingen onderscheiden (tabel 2).

Over de geselecteerde jaren heen blijkt dat bijna een kwart (22,8%) van alle bedrijven met sociale verkiezingen gekenmerkt wordt door een typische verkiezing met een hoge opkomst, stemkansen voor iedere werknemer, invulling van alle mandaten en een zekere mate van kiesstrijd.

Een tweede grote groep van bedrijven (19%) heeft te kampen met een oppositieprobleem dat tot uiting komt in een zeer lage fractionalisatiegraad. Dit betekent in feite dat er weinig sprake is van een kiesstrijd, omdat één vakbond er de dienst uitmaakt.

Een derde groep van bedrijven (12%) kan omschreven worden als een type met competitieve verkiezingen wat tot uiting komt in een hoge fractionalisatiegraad. Voor de rest is deze groep vergelijkbaar met de typische verkiezing.

Ruim een op de tien bedrijven wordt gekenmerkt door een hoge toekenning, zonder dat de verkiezingen plaatsvinden. Dit betekent dat in deze bedrijven werknemers niet de kans krijgen om hun stem uit te brengen. In nog eens bijna 6% van de bedrijven waar de sociale verkiezingen wel doorgaan is de hoge zeteltoekenning ook kenmerkend. Deze bedrijven kennen een hoge opkomst bij de verkiezingen, maar typerend is dat ruim een kwart van de werknemers niet de kans krijgt om zijn stem uit te brengen. Ook blijven er veel mandaten vacant.

In bijna een op de tien bedrijven worden veel zetels niet opgevuld (lege plekken). In deze bedrijfs-eenheden heeft men voldoende kansen om te gaan stemmen, de opkomst is boven de 80% en er is ook sprake van enige kiesstrijd gezien de fractionalisatiegraad van bijna 2. Toch blijft meer dan een kwart van de zetels openstaan.

Bijna 9% van de bedrijven kenmerkt zich door een lage opkomst. De zetels raken praktisch volledig opgevuld en met uitzondering van 2% van de werknemers heeft iedereen de kans en keuze om te stemmen. Toch gaat maar 67% in deze bedrijfs-eenheden stemmen.

In 8% van de bedrijven is er sprake van kandidaten-zwakte en worden de verkiezingen derhalve afgelast. In nog eens 2% van de bedrijven is er ondanks een hoge opkomst een gebrek aan kandidaten. Twee derde van de werknemers kan zijn stem niet uitbrengen en ongeveer een kwart van de zetels raakt niet opgevuld.

Slechts in een kleine groep van bedrijven (2,5%) blijken de sociale verkiezingen nog door te gaan, alhoewel ze te kampen hebben met grote moeilijkheden (lage opkomst, veel mensen zonder stemkansen, een lage opvullingsgraad en weinig kiesstrijd).

Trendmatig zien we een tamelijk grote stabiliteit in de verhoudingen tussen de types. Er is geen sprake van grote verschuivingen. De best scorende types (typische en competitieve verkiezing) blijven ongeveer iets meer dan een derde van het geheel uitmaken. Van de bedrijven waar een stemming door gaat, maar die worden geconfronteerd met een of andere zwakke indicator, zien we vooral dat het aandeel bedrijven met een opkomstzwakte is gestegen. Het aandeel sociale verkiezingen in grote moeilijkheden of waar ze in het geheel niet plaatsvinden, gaat eerder in dalende lijn.

Types naar achtergrondkenmerken

Op basis van het aantal werknemers, regio en sector geven de onderscheiden groepen het volgende beeld. Vooreerst: competitieve verkiezingen zijn eerder in grotere ondernemingen terug te vinden. Deze worden echter ook af en toe geconfronteerd met een opkomstzwakte, hoewel de overige indicatoren bij deze bedrijfseenheden in orde zijn (stemkansen voor bijna iedereen, praktisch volledige opvullingsgraad en redelijke concurrentie).

Het zijn vooral de ondernemingen tussen de tweehonderd en driehonderd werknemers die te maken hebben met enkele zwakke elementen binnen hun

Tabel 2.
Soort verkiezingen: samenvattende clusters, OR 2004-1995

OR-clusters	Technische Bedrijfseenheden										Opkomst %	Geen stemkans %	Opvulling zetels %	Zetelfrac- tionalisatie
	2004		2000		1995		Totaal							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
Competitieve verkiezing	392	12,6	372	11,7	348	11,4	1 112	11,9		82	1	99	2,6	
Typische verkiezing	684	22,1	695	21,9	746	24,3	2 125	22,8		88	4	100	1,9	
Oppositieprobleem	564	18,2	572	18,0	592	19,3	1 728	18,5		88	4	94	1,2	
Lege plekken	292	9,4	321	10,1	295	9,6	908	9,7		84	3	84	1,9	
Sterke toekenning	182	5,9	207	6,5	146	4,8	535	5,7		85	26	71	1,8	
Opkomstzwakte	309	10,0	281	8,9	211	6,9	801	8,6		67	2	99	1,4	
Kandidatenzwakte	61	2,0	62	2,0	50	1,6	173	1,9		82	66	71	1,5	
SV in moeilijkheden	75	2,4	97	3,1	58	1,9	230	2,5		52	17	76	1,5	
Geen SV-toekenning	268	8,6	337	10,6	379	12,4	984	10,5		-	-	-	-	
Geen SV-kandidatenloos	272	8,8	231	7,3	240	7,8	743	8,0		-	-	-	-	
Totaal	3 099	100	3 175	100	3 065	100	9 339	100						

* Door ontbrekende of foutieve gegevens voor een of meerdere variabelen zijn niet alle TBE voor elk jaar betrokken in de analyse.

Bron: FOD WASO, Databank sociale verkiezingen (eigen bewerkingen HIVA)

verkiezingen: onvoldoende kandidaten, weinig oppositie of enkel toegekende zetels. Het niet plaatsvinden van verkiezingen komt vaker voor in kleine ondernemingen. Typische verkiezingen maar ook sociale verkiezingen in moeilijkheden komen vooral voor in bedrijven met rond de 350 werknemers.

Een typische verkiezing vinden we vooral terug in Wallonië. Het in mindere mate aanwezig zijn van een kiesstrijd komt ook in Wallonië het sterkst naar voren. In Vlaanderen daarentegen zijn de sociale verkiezingen eerder wisselvallig. Het niet vinden van kandidaten en het hebben van veel lege plekken komt vaker voor in Vlaanderen. De sociale verkiezingen 'in moeilijkheden' vinden we dan weer het meest terug in Brussel, alsook de meer spannende competitieve verkiezingen.

De verwerkende industrie is topscoorder op de diverse indicatoren. Het afgelasten van verkiezingen komt er niet zo vaak voor en nog minder in de basisindustrie. Verkiezingen in de non-profit worden vooral gekenmerkt door het gebrek aan keuze tussen de lijsten, wat dikwijls resulteert in een lage opkomst. Sociale verkiezingen in moeilijkheden doen zich ook het vaakst voor in de non-profit. De handel en horeca hebben dan weer vooral moeite met het vinden van kandidaten. Het fenomeen van toekenning van zetels is eerder typisch voor de commerciële diensten, terwijl de verkiezingen die plaatsvinden gekenmerkt worden door een hogere mate van competitie. De semioverheid (vooral katholieke onderwijs) tot slot kent een groot aantal verkiezingen die niet doorgaan omwille van het grote gebrek aan kandidaten en een hoge mate van toekenning.

Conclusie: nog steeds een onvolledige strijd

Uit een eerdere analyse van de sociale verkiezingen (Van Gyes, 2001) bleek de 'onvolledigheid' als kenmerk van de sociale verkiezingen als belangrijkste conclusie naar voren te komen. Op basis van de nieuwe analyses kunnen we stellen dat dit nog steeds het geval is. Het gaat dan enerzijds om een onvolledige spreiding van het recht op sociale verkiezingen door allerlei exclusie-factoren (tewerkstellingsdrempels en vrijgestelde sectoren). Anderzijds gaat het om een gebrekkige kiesstrijd die we in een groot aantal situaties vaststellen. Dit laatste is overigens geen recent fenomeen of een fenomeen dat zich vandaag de dag versterkt doorzet. Verder is het op basis van de geanalyseerde cijfers gissen naar de oorzaken van dit soort van situaties.

Helena Op den Kamp

Guy Van Gyes

Hoger Instituut voor de Arbeid

K.U.Leuven

Bibliografie

Van Gyes, G. 2001. *Een onvolledige strijd. Sociale verkiezingen en democratie cijfermatig bekeken*. WAV-dossier. Leuven: KULeuven. Steunpunt WAV.